

EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA NO MERCADO DE TRABALHO

LABOR REFORM EFFECTS ON THE LABOR MARKET

Gilson Cássio de Oliveira Santos¹

Larissa Mendes de Almeida Rocha²

RESUMO

O presente trabalho busca compreender as alterações provocadas nas relações de trabalho pontuadas com as Leis nº 13.429 e nº 13.467, ambas de 2017. O debate compreende a análise das consequências observadas com a aplicação de um modelo de produção flexibilizado, focando na terceirização do trabalho, posto como fundamento para a redução de custos em oposição às afirmativas de um trabalho precário. Quer-se, assim, apresentar alguns indicadores para avaliar se a introdução legislativa propiciou, de fato, o efeito divulgado pelo Governo e pela mídia, esse sendo: o aumento efetivo do número de empregos formais no país. A pesquisa desenvolvida embasou-se em textos legislativos e jurisprudências, além de avaliar dados secundários pertinentes ao mercado de trabalho. Os resultados obtidos não demonstram impactos positivos quanto a criação de empregos formais, contudo, apontam maiores dificuldades na organização sindical.

Palavras-chaves: Reforma trabalhista, Terceirização, Desregulamentação do trabalho.

ABSTRACT

This paper seeks to understand the changes brought about in the labor relations punctuated with Laws 13.429 and 13.467, both of 2017. The debate comprises the analysis of the consequences observed with the application of a flexible production model, focused on outsourcing work, put as a basis for the reduction of costs, as opposed to the affirmations of precarious work. Thus, we want to present some indicators to assess whether the legislative introduction has, in fact, led to the effects reported by the Government and the media, basically, the effective increase in the number of formal jobs in the country. The research developed was based on legislative texts and jurisprudence, in addition to evaluating secondary data relevant to the labor market. The results obtained do not demonstrate positive impacts regarding the creation of formal jobs, however, they point out greater difficulties in the union organization.

Keywords: Labor reform, Labor outsourcing, Labor deregulation.

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho pretende analisar determinados pontos de discussão em torno do processo de reforma trabalhista, ocorrido no Brasil com maior ênfase no ano de 2017. Como a referida reforma foi extensa e complexa, optou-se aqui por focar em um tema específico: a terceirização, enquanto produto de um regime de acumulação flexível, e suas consequências para os trabalhadores. A questão fundamental abordada será a terceirização irrestrita como

¹ Doutor em Sociologia pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Sociólogo da Universidade Estadual de Montes Claros (UNIMONTES). Professor da Faculdade Santo Agostinho e do Centro Universitário Funorte. Membro da Rede Internacional e Interdisciplinar sobre as Desigualdades (REDE). E-mail:gilson.santos@unimontes.br

² Bacharela em Direito pela Faculdade Santo Agostinho de Montes Claros (FASAMOC). E-mail: laramendesrocha@hotmail.com

parte de uma estratégia de redução de custos, que tende a aprofundar a precarização das relações de trabalho. A regulamentação da Lei nº 13.429 complementada pela Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017) autoriza a terceirização de atividades principais e acessórias de uma empresa. A promulgação das referidas leis se deu sob o argumento de que se poderia, a partir da nova legislação trabalhista, criar milhões de empregos formais e ainda manter alguma proteção ao trabalhador.

A relevância do debate proposto é percebida ao enfrentar questões relativas aos direitos e garantias estabelecidas aos trabalhadores. A pesquisa desenvolvida provoca questionamentos acerca da efetividade das alterações legislativas nas relações de trabalho postas com a terceirização irrestrita.

O objetivo deste trabalho é analisar a eficácia das alterações legislativas quanto ao mercado de trabalho brasileiro, já que os Projetos de Lei, bem como os discursos políticos e midiáticos em defesa da promulgação das referidas normas destacavam que a aplicação de ambas possibilitaria a criação substancial de novos empregos formais.

A pesquisa está fundamentada em estudos realizados sobre o tema das razões legais e jurisprudenciais que têm autorizado a contratação de trabalhadores por empresa interposta. Efetivou-se, por fim, avaliação exploratória de dados secundários disponibilizados pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)³, registro administrativo orientado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), atual Ministério da Economia, além de indicadores relativos ao mercado de trabalho oriundos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e outras fontes vocacionadas nos estudos sobre o trabalho.

Preocupou-se aqui, inicialmente, em caracterizar a terceirização com seus aspectos jurídicos. Apontou-se a evolução dos entendimentos jurisprudenciais acerca da terceirização com as súmulas nº 256 e 331 do Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 1986, 1993). Expõe-se também, em um segundo momento, uma discussão a respeito dos embasamentos legais para a terceirização irrestrita com as teses firmadas pelo Superior Tribunal Federal (STF) no ano de 2018.

Por fim, apresentam-se as consequências do avanço da terceirização. Com o intuito de verificar o principal objetivo da pesquisa, nos tópicos seguintes foram avaliados alguns indicadores, os quais denotam o comportamento do mercado de trabalho formal no Brasil após o processo de reforma da legislação trabalhista no que diz respeito a formalização dos empregos, os salários percebidos, os tipos de contratos firmados e a organização sindical dos trabalhadores.

2. TERCEIRIZAÇÃO: CARACTERIZAÇÃO E EFEITOS JURÍDICOS

A terceirização é percebida com as novas formas de estruturação do trabalho advindas da acumulação flexível, sendo “[...] capaz de instaurar uma “produção enxuta” e constituir em torno da firma central (e empresa em rede), uma complexa rede de empreendimentos subcontratados [...]” (ALVES, 2007, p. 159).

Trata-se, na verdade, de uma forma eficiente de flexibilização do trabalho para o capital, defendida “como símbolo maior da modernidade organizacional, expressão de um processo considerado “natural” no capitalismo: a especialização advinda da divisão do trabalho. Empresas especialistas, parceiras e “focadas no seu negócio”” (DRUCK, 2016, p. 37).

³ MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Relação Anual de Informações Sociais**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br>. Acesso em: 10 fev. 2020.

O termo “terceirização”, em que pese as relações de trabalho, “resulta de neologismo oriundo da palavra terceiro, compreendido com intermediário, interveniente” (DELGADO, 2017, p. 502). “É o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação jus trabalhista que lhe seria correspondente”. (DELGADO, 2017, p. 502).

Cassar (2017, p. 470) descreve a terceirização como uma “relação trilateral formada entre trabalhador, intermediador de mão de obra (empregador aparente, formal ou dissimulado) e o tomador de serviços (empregador real ou natural), caracterizada pela não incidência do empregador real com o formal”. Martinez (2016) pontua que a terceirização é uma técnica de organização do processo produtivo, pela qual uma empresa transfere a realização de atividades meramente instrumentais, como limpeza, segurança, transporte e alimentação, para outra (delimitada como periférica). Se concentrando, dessa forma, unicamente no desempenho de atividades com mais especialização e maior valor agregado. O trabalho realizado por empresa interposta é balizado por expressões como “especialização” e “concentração”.

O processo de terceirização, no contexto brasileiro, reformula as relações de trabalho fundadas no vínculo empregado-empregador, determinadas pelos arts. 2º e 3º, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)⁴. A relação jurídica trilateral desenvolvida nessas ocasiões é distinta do clássico modelo empregatício de caráter essencialmente bilateral.

[...] o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido (DELGADO, 2017, p. 502).

O principal elemento caracterizador da terceirização é, portanto, a prestação de serviços, não podendo ser confundida com a mera intermediação ou fornecimento da mão de obra. A empresa contrata somente as atividades que serão desenvolvidas pelo trabalhador. O objetivo primordial da terceirização é, por um lado, diminuir o custo do trabalho e, ao mesmo tempo, aumentar a qualidade da produção, para tanto, impõe que sejam flexibilizadas as relações de trabalho, o que tem repercutido com posicionamentos contrários ao repasse de serviços para empresa interposta. O principal argumento, nesse sentido, seria a inevitável extinção ou redução de determinados direitos e garantias trabalhistas.

A terceirização não encontrou, inicialmente, respaldo normativo no ordenamento pátrio, haja vista que a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), aprovada em 1943, regia apenas as relações bilaterais de trabalho. A crescente prática da terceirização no processo produtivo ensejou, a partir de 1970, uma elaboração legislativa. Nesse sentido, efetivou-se a Lei nº 6.019 de 1974, (BRASIL, 1974) referente ao trabalho temporário, bem como a Lei nº 7.102 de 1983 condizente ao trabalho de vigilância bancária.

No ano de 1980, a jurisprudência trabalhista apresentou súmulas acerca da terceirização, que se generalizava com frequência cada vez mais significativa no âmbito do mercado laborativo do país. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou, inicialmente, a súmula nº 256 em 1986 e, após alterações, a súmula nº 331, em 1993. (BRASIL, 1986; BRASIL, 1993)

⁴ “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

A Súmula nº 256 do TST⁵ considerava ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços, excetuando as hipóteses de trabalho temporário e de vigilância bancária. Assim, mantinha-se a regra geral com o modelo bilateral de contratação.

É o que se passa com a ideia de terceirização como processo excetivo, preservando-se a fórmula celetista como a básica regra de pactuação de relações de produção no País. É o que ocorre também com a determinação de instituição do vínculo empregatício com o tomador de serviços caso configurada a ilicitude trabalhista na terceirização perpetrada (DELGADO, 2017, p. 516).

A súmula nº 331 do TST propõe algumas alterações quanto às possibilidades de terceirização. Destaca-se a distinção entre terceirização lícita e ilícita, assim como atividades-meio e atividades-fim do tomador de serviços. Por uma definição doutrinária, “lícita é a terceirização que está autorizada em lei ou não viola regras e princípios de direito, ilícita é a terceirização que é feita ao arrepio da lei, que viola os requisitos estabelecidos em lei ou regras de direito (CASSAR, 2017, p. 475).

Nesta mesma súmula, é ponderada a terceirização de “serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador” (BRASIL, 1993). Delgado (2017) conceitua atividade-meio como a função e/ou atividade que não se vincula ao núcleo produtivo do tomador de serviços, sendo determinada como periférica. O autor exemplifica com atividades de transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas.

Afasta-se a possibilidade da existência de terceirização desenvolvida na atividade principal da empresa, comumente conhecida por atividade-fim. Carelli (2003, p. 61), considera que “quando se tratar de repasse de atividade central da empresa, não estaremos diante de terceirização, por absoluta incompatibilidade com o instituto. Tratar-se-á de fraude trabalhista, pois, no caso concreto, existirá sempre intermediação de mão de obra”.

As hipóteses viáveis ao processo terceirizado são ampliadas com a Súmula nº 331 do TST. Os principais acréscimos descrevem-se:

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, 20.6.1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e subordinação direta.

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. (BRASIL, 1993)

O inciso III concebe pelas “atividades de vigilância” não somente ao segmento bancário (Lei nº 7.102/83), generalizando sua aplicabilidade a quaisquer segmentos do mercado de trabalho que contratem serviços dessa natureza (DELGADO, 2017). O inciso IV prepondera pela responsabilidade subsidiária do tomador de serviços frente ao inadimplemento das obrigações trabalhistas. Contudo, é necessário que possua um título executivo judicial, que declare participação na relação processual.

⁵ Súmula nº 256 do TST - Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nº 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços (BRASIL, 1974).

No ano de 2017, acirrou-se a discussão acerca do processo terceirizado. Por meio de elaborações legislativas, mais uma vez ampliaram-se as hipóteses de aplicabilidade da terceirização, vinculando o fim do tomador de serviços à atividade.

3. TERCEIRIZAÇÃO COM A LEI N. 13.429 COMPLEMENTADA PELA LEI N. 13.467, AMBAS DE 2017

No que se refere à legislação trabalhista, no contexto brasileiro, o ano de 2017 efetivou alterações no cenário da terceirização, elaborando a Lei nº 13.429 complementada pela Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017). Suscitam as normativas críticas em razão da literalidade das redações de seus dispositivos, vez que inclinam-se para a opressão das condições e direitos protetores do trabalho, logo, como exposto o entendimento de Delgado e Delgado (2017, p. 197):

Antes de se considerar esses dois diplomas legais, é preciso se enfatizar, obviamente, a regência normativa geral sobre as relações sociais, inclusive trabalhistas, estruturada pela Constituição da República Federativa do Brasil [...] que tenham se tornado, nas últimas décadas, imperativas no ordenamento jurídico brasileiro.

A Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei 4.302 de 1998 e, com a sanção presidencial, efetivou-se a Lei nº 13.429 de 2017. A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), tendo em vista a pauta legislativa, posicionou-se contrária a imposição da terceirização irrestrita. Em nota pública expôs seus argumentos, pontuados da seguinte forma:

1 – A proposta, indubitavelmente, acarretará para milhões de trabalhadores no Brasil o rebaixamento de salários e de suas condições de trabalho, instituindo como regra a precarização nas relações laborais. [...]

5 – A aprovação da proposta, indubitavelmente, colide com os compromissos de proteção à cidadania, à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho previstos no art. 1º da Constituição Federal que, também em seu artigo 3º, estabelece como objetivos fundamentais da República construir uma sociedade livre, justa e solidária, bem como erradicar a pobreza, a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais. [...] (ANAMATRA, 2017).

A imposição do instituto alterou a redação anteriormente exposta pela Lei nº 13.429 de 2017, a qual determinava acerca das relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, incluindo o art.4º-A à Lei nº 6.019 de 1974 (BRASIL, 1974). O artigo assinalava “a empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos” (ANAMATRA, 2017). Anamatra, ao fundamentar o enunciado⁶ acerca da reforma operada nas disposições legais trabalhista, pontuou pela divergência de sentidos entre as expressões presentes nos artigos mencionados.

É de observar que a expressão “quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal” prevista no art. 4º-A reformado não equivale ao mesmo que “serviços determinados e específicos”, tal como disciplinado na Lei 13.429/2017. É uma modificação substancial. A ideia com a determinação e especificação do serviço

⁶ A Anamatra publicou uma série de enunciados quanto a reforma trabalhista, reiterando seu posicionamento, contrário à elaboração legislativa desse projeto e quanto à possibilidade de terceirização irrestrita. A reunião dos entendimentos dos magistrados resultou em um dossiê intitulado “Reforma Trabalhista: Enunciados Aprovados”, no ano de 2018.

corresponderia, em tese, ao ganho legítimo de eficiência que a empresa conseguiria ao expandir sua atividade na direção de áreas estranhas ao seu *know-how*, reduzindo a necessidade de investimento, por exemplo, em pesquisa, rotinas e estruturas próprias com o que seja meramente acessório (ANAMATRA, 2018, p. 2).

Conforme explica Delgado e Delgado (2017, p. 209) “pela literalidade do texto normativo inserido pela Lei n. 13.467/17, há referência à terceirização de quaisquer das atividades da empresa contratante, inclusive a sua atividade principal”. A prestação de serviços por empresa interposta não se vincula, tão somente, a serviços determinados e específicos, como ocorria em relação ao art.4º-A da Lei nº 13.429 de 2017.

O Supremo Tribunal Federal julgou lícita a terceirização de qualquer etapa do processo produtivo, seja principal ou acessória, isto é, de meio ou de fim. Ao julgar a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e o Recurso Extraordinário (RE) 958252, com repercussão geral reconhecida, sete ministros votaram a favor da terceirização irrestrita e quatro contra. As respectivas decisões foram proferidas em 30 de agosto de 2018. (BRASIL, 2018a, 2018b)

No ano de 2014, foi proposta pela Associação Brasileira do Agronegócio a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental, em decorrência de decisões judiciais proferidas no âmbito da Justiça do Trabalho, das quais resultavam a aplicação da Súmula nº 331 do TST (BRASIL, 1993), que possibilitava a terceirização apenas de suas acessórias (atividade-meio).

A relatoria da ADPF 324 ficou a cargo do Ministro Roberto Barroso. O fundamento foi feito com o art. 1º, inciso IV, bem como o art. 5º, *caput* e inciso II, ambos da CRFB (BRASIL, 2018a). A Associação Brasileira do Agronegócio argumenta que as decisões que restringem “a terceirização com base na Súmula 331 do TST afetam a liberdade de contratação e violam os preceitos constitucionais fundamentais da legalidade, da livre iniciativa e da valorização do trabalho” (ABAG, 2017, p. 11)

No julgamento da ADPF 324, o Ministro Roberto Barroso destacou a reestruturação produtiva em que se insere a terceirização, em um contexto de flexibilização. Barroso destaca que o modelo mais flexível é uma estratégia essencial para a competitividade das empresas, não visualizando a precarização do trabalho que existe “com ou sem terceirização” (BRASIL, 2018).

Considerando o argumento posto pelo relator do caso, firmou-se a tese de que:

É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993 (BRASIL, 2018a).

No que se refere o Recurso Extraordinário n. 958252, foi interposto no ano de 2016, cabendo a relatoria ao Ministro Luiz Fux. Com repercussão geral reconhecida, foi interposto pela Celulose Nipo-Brasileira S/A (Cenibra) contra decisão proferida no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT) (BRASIL, 2018b).

Em razão de uma denúncia formalizada pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Extração de Madeira e Lenha de Capelinha e Minas Novas, o órgão ministerial instaurou uma Ação Civil Pública. O Ministério Público do Trabalho (MPT), em investigação própria, atestou que referida empresa terceirizava sua atividade principal, o que seria ilegal. Por esse motivo a condenação da Cenibra era pretendida, pelas relações e condições precárias de seus trabalhadores nas atividades desenvolvidas.

A Cenibra recorreu à sentença, mesmo que, no mérito, tenha julgado procedentes parte dos pedidos formulados pelo MPT. A sétima turma recursal, com relatoria do desembargador Emerson José Alves Lage, confirmou a sentença do juiz de direito Ronaldo Antônio Messeder Filho, da 13ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte⁷. Assim:

[...] Se há desrespeito a direitos fundamentais dos trabalhadores, com sua exposição a situações indignas, sujeitos a baixos salários, péssimas condições de trabalho e riscos à integridade física, deve haver a reparação do dano causado, tanto na esfera individual quanto na coletiva, devendo o valor dessa reparação, ainda, atender a um caráter, ao mesmo tempo, pedagógico e compensatório (BRASIL, 2008).

O STF firmou tese acerca RE 958252, ponderando que “é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante” (BRASIL, 2018b).

Vê-se, portanto, que as decisões proferidas pelo STF conformam as alterações legislativas ocorridas no ano de 2017, denotando que os rumos do mercado de trabalho estariam mudando a partir dali.

4. AVANÇO DA TERCEIRIZAÇÃO E SUAS CONSEQUÊNCIAS

A acumulação do capital se importa em flexibilidade do processo produtivo, inserindo novos paradigmas tecnológicos e gerenciais que incorporam mudanças nos padrões de uso da força de trabalho. Posta como principal expressão desse processo, é necessário compreender o novo quadro em que se situa a terceirização mais recente no país, apontando suas principais consequências para o trabalhador.

O termo precarização, empregado como consequência da reestruturação produtiva, abrange a ausência ou redução de direitos e garantias do trabalho e a qualidade no exercício da atividade. É entendido como “a forma de ser da normalidade sistêmica do capital em sua etapa de crise estrutural” (ALVES, 2007, p. 143).

O processo de produção capitalista, em busca do aumento de sua lucratividade, permeia a exploração da força de trabalho, percebida pelo “aumento acentuado das inúmeras formas de subproletarização ou precarização do trabalho, decorrentes da expansão do trabalho parcial, temporário, subcontratado e terceirizado [...]” (ANTUNES, 2009, p. 188).

Teixeira e Krein (2016, p. 160) assinalam que a precarização expressa um “processo de piora das condições de inserção no trabalho e diminuição da proteção dos assalariados, em decorrência das características do capitalismo contemporâneo, que são desfavoráveis ao trabalhador e às possibilidades de ação e organização coletiva”.

A palavra precarização está associada às ideias de instabilidade, de provisório, de fragilidade, de incerteza. Bourdieu (1998, p. 75) inscreve a precarização em um “[...] modo de dominação de tipo novo, fundado na instituição de uma situação generalizada e permanente de insegurança, visando obrigar os trabalhadores à submissão, à aceitação da exploração”.

A precarização é entendida como um processo contraditório, eis que empreende resistência pelos trabalhadores, não obstante a tendencial imposição de mecanismos voltados

⁷ Informações obtidas da análise do íntegra da decisão proferida no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT).

para a valorização do capital e autorreprodução do sistema. Com a acumulação flexível, “a precarização social contemporânea do trabalho torna-se o centro das transformações produtivas do capitalismo em suas várias dimensões” (ANTUNES, 2009, p. 234).

Com a terceirização, destaque do presente estudo, enquanto principal expressão da acumulação flexível, busca-se a desregulamentação do trabalho, em que “os trabalhadores são demitidos e, se recontratados pelas empresas “terceiras”, o são com salários rebaixados e precárias condições de trabalho” (CONGRESSO NACIONAL DA CUT, 1994). “O que faz a terceirização se expandir é, muitas vezes, a opção das empresas pela redução de custos por meio de salários. No Brasil, no geral, a terceirização virou sinônimo de precarização do trabalho” (FERNANDES; ROLLI, 2006).

Contrários ao posicionamento acima exposto, existem manifestações favoráveis a flexibilização da produção e, por consequência, das relações de trabalho. Defendem a acumulação flexível, em razão das possibilidades em fornecer ao trabalhador maior autonomia e qualificação, ao contrário do trabalho alienado presente na produção taylorista/fordista.

A terceirização é defendida pelo presidente do Conselho Temático das Relações de Trabalho da Confederação Nacional da Indústria (CNI), Alexandre Furlan. Para ele, “não é correto associar a terceirização à precarização do trabalho e, por esse motivo, é imprescindível diferenciar o que é terceirizar e o que é burlar a lei” (TERCEIRIZAÇÃO..., 2015). Também acredita que:

Precarizados no país são os mais de 45 milhões de trabalhadores informais, sem carteira assinada, recolhimento de contribuições ao INSS e fundo de garantia ou férias asseguradas, ou os resgatados pela Justiça do Trabalho em condições análogas à escravidão. Não os terceirizados, que formam a maior gama de trabalhadores formais do país (TERCEIRIZAÇÃO..., 2015).

A pergunta decorrente do debate que cerca a terceirização irrestrita é: a possibilidade de favorecer amplamente a terceirização estimula, de fato, a criação de empregos que justifiquem a ampliação de uma forma precária de trabalho?

É notório que, com a reestruturação produtiva, em um processo de acumulação flexível, houve a redução do número de trabalhadores presentes nas empresas em favor de exercerem atividades marginais, informais e terceirizadas, estando sujeitos, ainda, ao desemprego.

Se no apogeu do taylorismo/fordismo a pujança de uma empresa mensurava-se pelo número de trabalhadores que nela exerciam sua atividade laborativa, na era da acumulação flexível e da “empresa enxuta e flexível”, são merecedores de destaque as empresas que mantêm menor contingente de trabalhadores, mas sempre aumentando indelevelmente seus índices de produtividade (ANTUNES, 2009, p. 55).

Para a acumulação capitalista interessa “[...] extrair uma determinada quantidade de trabalho de um número menor de trabalhadores, em vez de extraí-lo por um preço igual ou até mesmo mais barato de um número maior de trabalhadores” (MARX, 2013, p. 863).

Com o avanço da terceirização, houve a ampliação do caráter de desestruturação das relações de trabalho, em que o número de pessoas empregadas e protegidas é reduzido. Não obstante, os trabalhadores terceirizados possuem, em regra, vínculos formais com carteira de trabalho assinada, também ocupam empregos precários, com acentuada discriminação quando comparados com trabalhadores diretamente contratados (TEIXEIRA; KREIN, 2016).

É ressaltado que formalização não pode ser considerada como sinônimo de emprego de qualidade, porque “é melhor ter proteção da seguridade social do que não ter, mas é perfeitamente possível combinar formalização com trabalho precário, péssimas condições de trabalho e baixa remuneração” (GIMENIZ; KREIN, 2016, p. 20).

O processo de reestruturação produtiva determinou a expansão da terceirização no país. O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) estimou que o número de empregos determinados como terceirizados e formais correspondiam a 11,6%, no ano de 2009 (ANTUNES; DRUCK, 2014). Em dossiê elaborado pela Central Única dos Trabalhadores (CUT), é possível verificar que o vínculo de trabalhadores terceirizados, em empregos formais, era de 10,8 milhões (25,5%) em 2010. Realizada nova pesquisa, concluiu-se que “os trabalhadores terceirizados perfazem 26,8% do mercado formal de trabalho, totalizando 12,7 milhões de assalariados”, em 2013 (CUT, 2010, 2014).

A terceirização irrestrita foi justificada pela necessidade do aumento da concorrência e, como consequência, do número de empregos formais no país. Para o ministro Celso de Mello “o impedimento absoluto da terceirização trará prejuízos ao trabalhador, pois certamente implicará a redução dos postos de trabalho formal criados em decorrência da ampliação da terceirização nos últimos anos” (BRASIL, 2018b).

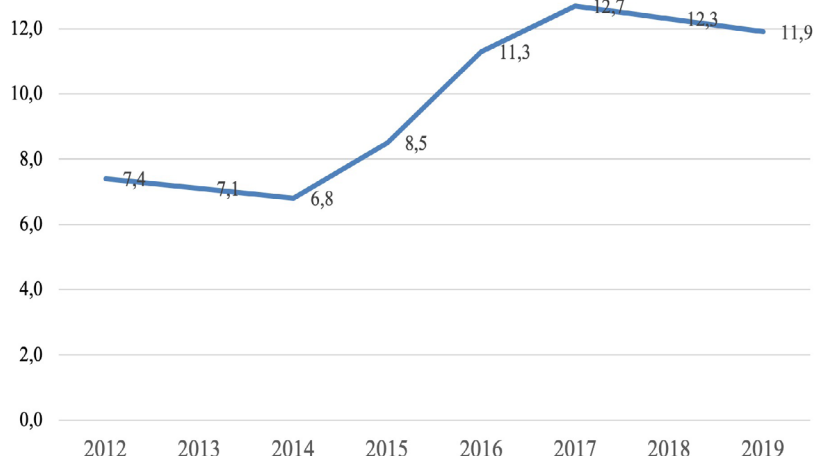
“É uma falácia e uma inverdade dizer que reformas da legislação trabalhista que atacam o polo protetivo do trabalho, que de alguma maneira eliminam direitos, criam empregos” (BRAGA, 2018). Para o autor, não haverá a criação de empregos, porque, antes, é necessário investimento público ou privado nos setores de produção:

O que vai acontecer é uma substituição de empregos mais ou menos protegidos por empregos precários, com uma tendência da estabilização do nível de desemprego nessa faixa que a gente conhece, que hoje está em torno de 13%. E se você somar as demais fatias da questão do subemprego ou do desalento você vai alcançar em torno de 27 milhões de pessoas ou desempregadas ou subempregadas no país. [...] Então, não há horizonte por conta de reforma trabalhista para o aumento do emprego (BRAGA, 2018).

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) informou, a partir de estudos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)⁸ que a taxa de desocupação ficou na média de 11,9%, em 2019. O percentual indica que o número de desempregados no país representa a quantia de 13,1 milhões. Em 2017, ano de efetivação da reforma trabalhista, a média da taxa de desocupação registrou-se em 12,7%. Ou seja, a redução da desocupação de 0,8% não se mostrou significativa para evidenciar a eficácia da terceirização irrestrita. Um dos objetivos mais destacados como justificativa da promulgação da reforma trabalhista, a redução do desemprego, não se deu de forma expressiva.

⁸ IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa nacional por amostra de domicílio: séries históricas.** Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?edicao=20652&t=series-historicas>. Acesso em: 10 out. 2019.

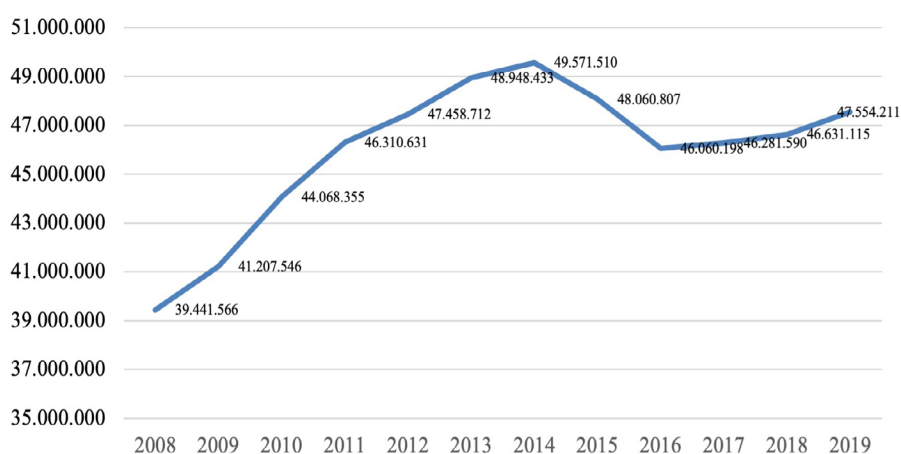
GRÁFICO 1 – TAXA DE DESOCUPAÇÃO NO BRASIL (2012-2019)



Fonte: Elaboração própria utilizando dados do IBGE.

De 2014 a 2017, a média anual de desocupados passou de 6,7 para 13,2 milhões, segundo dados do IBGE (2019). Assim, os valores apresentados no Gráfico 1 corroboram com o senso de que o lento incremento do estoque de empregos formais no país é insuficiente para alterar a trajetória de alta nas taxas de desemprego.

GRÁFICO 2 – ESTOQUE DE EMPREGOS FORMAIS (2008 A 2017)

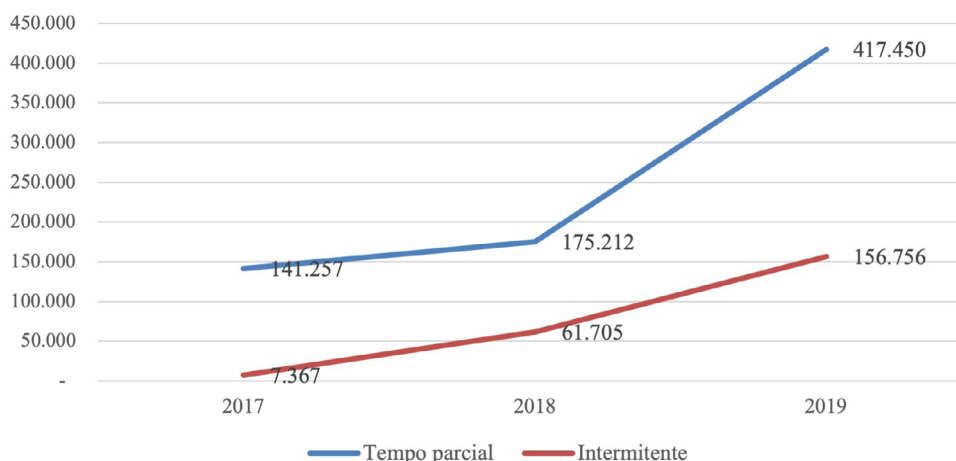


Fonte: Elaboração própria utilizando dados RAIS/Ministério da economia.

A trajetória do número de empregos formais no país, em um contexto geral dos anos analisados, permanece relativamente constante. Seu estoque não tem apresentado uma taxa de crescimento considerável. Exemplifica-se que, com a análise do Gráfico 2, observando o período de 2008 a 2013, houve um incremento anual médio superior a dois milhões de novos contratos formais de trabalho a cada ano no país.

A crise econômica aguçada em 2014 impactou negativamente a criação de novas vagas formais, reduzindo em 3,5 milhões os contratos formais no país. De 2017 até 2019 foram criadas 1.494.013, uma média anual inferior a meio milhão de novos contratos formais por ano. Crescimento muito tímido se comparado ao período anterior à crise de 2014, quando se gerava mais de dois milhões de novos postos de trabalho formais por ano.

GRÁFICO 3 – QUANTIDADE DE CONTRATOS EM REGIME DE TRABALHO INTERMITENTE E POR TEMPO PARCIAL – 2017, 2018, 2019



Fonte: Elaboração própria com base no RAIS/Ministério da economia.

A previsão legal do trabalho intermitente e a ampliação do limite de 25 para 30 horas no trabalho em regime de tempo parcial, ambas novidades dispostas na Lei nº 13.467 de 2017 (BRASIL, 2017), fizeram-se sentir nos dados do mercado de trabalho formal brasileiro. A quantidade de trabalhadores em regime de tempo parcial passou de 141.257 para 417.450, evidenciando uma elevação de 196%. Quando se observa a quantidade de contratos formais desagregando por horas semanais de trabalho constata-se, mais uma vez, o aumento de trabalhadores por tempo parcial. De acordo com a Tabela 1, a faixa de horas semanais que obteve maior crescimento foi de 16 a 20 horas, elevando-se 16,5% de 2017 a 2019.

O número de trabalhadores formalizados por contratos intermitentes, tipo de vínculo inexistente anterior à promulgação da referida Lei, elevou-se 2.028%. Isso porque no ano da publicação da Lei (2017), registraram-se 7.367 contratos intermitentes, número que se expandiu para 156.756 em 2019. Ademais, os contratos temporários apresentaram elevação de 28,15%, passando de 143.444 em 2017 para 183.829 em 2019.

O aumento de contratos formais possibilitado pelas modalidades que denotam a fragmentação do trabalho, embora expressivo, não foi suficiente para acelerar a redução das taxas de desemprego. A conclusão, portanto, é que as alterações legislativas postas ao trabalho terceirizado com a Lei 13.429, complementada pela Lei nº 13.467, ambas de 2017, não repercutiram a justificativa dada em sua aprovação. Destaca-se, por fim, que o aumento no número de postos de trabalho formais não será possível pela influência legislativa, possibilitando a terceirização irrestrita e desregulamentando o direito do trabalho.

TABELA 1 – QUANTIDADE DE CONTRATOS FORMAIS POR FAIXA DE HORAS SEMANAIS – 2017, 2018 E 2019

Faixa Hora	2017	2018	2019	Variação (%)
Até 12 horas	550.890	586.654	572.315	3,9
13 a 15 horas	67.106	70.246	72.538	8,1
16 a 20 horas	1.203.213	1.338.889	1.401.332	16,5
21 a 30 horas	3.205.434	3.220.632	3.153.957	-1,6
31 a 40 horas	10.470.261	10.613.556	10.966.004	4,7
41 a 44 horas	30.784.686	30.801.138	30.735.527	-0,2

Fonte: Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE, 2019)

O salário “aparece como preço do trabalho, como determinada quantidade de dinheiro paga por determinada quantidade de trabalho” (MARX, 2013, p. 740). No cenário da acumulação flexível, a tendência do capital é a baixa dos salários.

Sob fundamentos jurídicos, o salário é compreendido como toda contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado, em razão de um contrato de trabalho. Determina o texto trabalhista que a todo trabalho de igual valor corresponderá salário equivalente. Entretanto, ao se considerar aspectos da terceirização, é possível observar a diferença que se estabelece entre os salários de trabalhadores terceirizados com os que são diretamente contratados.

Reafirmando mais uma vez os dados apresentados pela pesquisa elaborada pela Central Única dos Trabalhadores (CUT), depreende-se que, enquanto aos trabalhadores diretamente contratados os salários chegavam a R\$ 1.824,20 (um mil, oitocentos e vinte e quatro reais e vinte centavos), aos terceirizados esse valor seria reduzido em 27,1%, no ano de 2010 (CUT, 2010).

Estudos revelam que a diferença salarial chegou a 27% no ano de 2014. Os salários nas atividades tipicamente contratantes chegaram a R\$ 2.639,00 (dois mil, seiscentos e trinta e nove reais), enquanto os trabalhadores terceirizados recebiam a quantia de R\$ 2.021,00 (dois mil e vinte um reais) (PELATIERI et al., 2018).

Observou-se, ainda, que os salários dos trabalhadores terceirizados permaneciam, em sua maioria, estagnados ao máximo em três salários mínimos. Em que pese, os trabalhadores diretamente contratados com a mesma faixa salarial estão mais bem distribuídos entre as diversas faixas salariais do que os terceiros. (CUT, 2014)

Outro ponto questionado com a terceirização reflete a discriminação salarial que foi admitida com a Lei nº 13.467 de 2017, descrita como “a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento incompatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada”. (DELGADO, 2017, p. 902). De fato, o novo dispositivo jurídico introduzido estabelece que a empresa contratante e a contratada “poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo. “ (art. 4º-C, § 1º da Lei nº 6.019 de 1974) (BRASIL, 1974).

O referido dispositivo viola o princípio da isonomia garantido no texto constitucional, que pressupõe a atribuição da mesma dimensão salarial para o exercício de mesmas funções (CRFB, art. 5º, caput e I; art. 7º, XXX, XXXI e XXXII) (BRASIL, 1988)⁹. Por esse motivo, não seria concebível que dois trabalhadores, submetidos às mesmas condições de trabalho, viessem a receber salários diversos, em razão, tão somente, do contrato estabelecido diretamente com empregador ou com a empresa contratada.

É reforçado, pois, a noção de que se trata efetivamente de intermediação de mão-de-obra para baratear seus custos, “chega-se sempre a um ponto em que se busca baratear a mercadoria por meio da redução forçada dos salários abaixo do valor da força de trabalho” (MARX, 2013, p. 640).

⁹ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição (BRASIL, 1988).

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (BRASIL, 1988).

O debate acerca da terceirização enfrenta, ainda, questionamentos no que se refere aos sindicatos e à organização dos trabalhadores. Isso porque tem prevalecido uma crise de identidade nos sindicatos representativos, justificada por sua incapacidade em preservar o poder de resistência da classe frente aos novos e precários modelos de produção capitalista.

A lei brasileira define sindicato como “associação, para fins de estudo, defesa e coordenação de interesses econômicos ou profissionais de todos os que exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas”, nos termos do art. 511, caput, da CLT¹⁰ (BRASIL, 1943).

Os sindicatos que representam os interesses dos trabalhadores se organizam, em sua maioria, por categoria e não por profissão. A categoria está vinculada a dois elementos, quais sejam, a solidariedade de interesses econômicos e a similitude de condições estabelecidas pelo trabalho (art. 511, §§1º e 2º da CLT)¹¹. Isto é, a categoria representada pelos sindicatos é determinada em conformidade com a atividade preponderante do empregador. Delgado (2017, p. 1514) exemplifica:

Se o empregado de indústria metalúrgica labora como porteiro na planta empresarial (e não em efetivas atividades metalúrgicas), é, ainda assim, representado, legalmente, pelo sindicato de metalúrgicos, uma vez que seu ofício de porteiro não o enquadra como categoria diferenciada.

Dessa maneira, “se os empregados da empresa tomadora de serviços tiverem uma carga horária de seis horas por dia, nada impede que os trabalhadores terceirizados trabalhem na mesma função e na mesma localidade durante oito horas diárias” (CASSAR, 2017, p. 597).

Garcia (2017, p. 787) defende que “a estrutura sindical brasileira, baseada em categorias profissionais, e não em ramos ou setores econômicos, enseja, por si mesma, elevado grau de fragmentação de representação da classe trabalhadora, numa miríade de entidades frágeis e pouco representativas”.

Com a terceirização essa realidade é agravada, eis que a noção de *ser coletivo obreiro* é inviável em um contexto de pulverização da força de trabalho (DELGADO, 2017). Percebe-se uma dispersão e enfraquecimento dos sindicatos, “mantendo a representação sob a ameaça pela crescente divisão das diversas categorias profissionais, cada uma com seu sindicato e atuações competitivas” (DRUCK, 2016, p. 62).

Delgado (2017, p. 547) aborda a questão dizendo que:

a terceirização desorganiza perversamente a atuação sindical e praticamente suprime qualquer possibilidade eficaz de ação, atuação e representação coletivas dos trabalhadores terceirizados [...] se o sindicato constitui-se de trabalhadores com diferentes formações profissionais, distintos interesses profissionais, materiais e culturais, diversificadas vinculações com tomadores de serviços – os quais, por sua vez, têm natureza absolutamente desigual – tal entidade, não se harmoniza, em qualquer ponto nuclear, com a ideia matriz e essencial de sindicato.

¹⁰ Em sua literalidade, o dispositivo legal individualiza aqueles que serão representados pelos sindicatos: empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais.

¹¹ Art. 511: §1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica. §2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional (BRASIL, 1943).

Nesse cenário, a terceirização propicia uma redução na atuação dos sindicatos com as negociações coletivas de trabalho, que são relativas aos interesses dos trabalhadores e empregadores, caracterizando-se como fonte de elaboração de normas positivas, em que “têm como função a criação, modificação ou supressão de condições de trabalho, isto é, sua função é normativa ou flexibilizadora” (CASSAR, 2017, p. 1256).

As consequências da redução das negociações coletivas são sentidas em seus principais instrumentos, os acordos e convenções, limitando a participação dos trabalhadores nas decisões empresariais, seja para a harmonia do ambiente social trabalhista, seja para a criação de novas e boas condições de trabalho.

Segundo levantamento feito pela Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE, 2019), em exame dos instrumentos negociais protocolados¹² entre os meses de janeiro a novembro de 2018, a quantidade de convenções coletivas fechadas recuou 25,2%. No mesmo período, o total de acordos coletivos caiu 24,3%. Em novo estudo, considerando o mês de fevereiro de 2019, concluiu-se que a redução no número de convenções estabelecidas ficou em 40,7%, enquanto os acordos retrocederam em 51,7% na comparação com o mesmo período do ano de 2017.

TABELA 2 – NEGOCIAÇÕES CONCLUÍDAS NO MÊS DE JANEIRO DE 2017, 2018 E 2019

Estrutura da Negociação	2017	2018	2019	Variação (%)
Acordos	351	221	134	-61,8
Convenções	58	29	30	-48,3
Total	409	250	173	-57,7

Fonte: Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE, 2019)

Outro elemento que possibilita o enfraquecimento dos sindicatos no país coaduna com a eliminação do financiamento obrigatório, ou seja, da contribuição sindical determinada pela Lei nº 13.467 de 2017. Exemplo da contribuição sindical está disposto com os art. 579, caput da CLT. Referidos dispositivos indicam que o desconto desta contribuição só poderá ser feito com autorização expressa dos trabalhadores. Em termos:

Art. 579. O requerimento de pagamento da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e voluntária do empregado que participar de determinada categoria econômica ou profissional ou de profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, na inexistência do sindicato [...] (BRASIL, 1943).

Trata-se de receita recolhida uma única vez, anualmente, em favor do sistema sindical, nos meses e montantes fixados pelo texto trabalhista. Assim, considera-se que o trabalhador sofrerá o respectivo desconto na folha de pagamento do mês de março, à base do salário equivalente a um dia de labor¹³.

¹² A pesquisa utiliza dados cadastrados na página Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), atual Ministério da Economia. Disponível em: http://salariometro.fipec.org.br/assets/boletins/pdfs/boletim_2019_02.pdf. Acesso em: 22 jul. 2022

¹³ Art. 582 - os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos (BRASIL, 1943).

A questão levantada indica que, ao se facultar a contribuição sindical, o custeio da entidade representativa resta prejudicado, o que evidencia, mais uma vez, sua fragilidade do ponto de vista da capacidade de organização e reivindicação.

Esclareça-se que a contribuição sindical obrigatória tem ostentado, na prática, ao longo das décadas, substancial papel econômico-financeiro no custeio de inúmeras entidades sindicais, principalmente aquelas que não apresentam alto número de trabalhadores filiados [...]” (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 242).

Com efeito, a fragmentação dos sindicatos pela terceirização restringe a arrecadação de receitas satisfatórias e suficientes para amparar suas estruturas. Dessa forma, os trabalhadores terceirizados não possuem importantes instrumentos de defesa de seus direitos, seja pelo enfraquecimento dos sindicatos ou pelo reduzido número de negociações coletivas que se têm estabelecido.

5. CONCLUSÃO

A terceirização foi percebida como a modificação dos modelos de produção, pretendendo reduzir custos de produção. Os conceitos atribuídos ao fenômeno concebem uma relação trilateral formada entre trabalhador, intermediador de mão de obra e tomador de serviços (empresa contratante).

A regulamentação da Lei nº 13.429 complementada pela Lei nº 13.467, ambas de 2017, autorizou a terceirização de atividades principais e acessórias de uma empresa, ao argumento de que se pode criar empregos formais e significar alguma proteção ao terceirizado. Com efeito, o problema discutido no presente trabalho destacou a terceirização enquanto forma eficiente de flexibilização do trabalho para o capital, questionando as consequências de sua utilização irrestrita para os trabalhadores.

Com base na legislação trabalhista alterada em 2017, o Supremo Tribunal Federal (STF) ponderou que é lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. Em que pese a tese firmada, o presente trabalho discorreu sobre impossibilidade da terceirização operada com as atividades finalísticas da empresa contratante.

Os capítulos estruturados na pesquisa revelam que a terceirização irrestrita ocasiona a precarização das relações de trabalho, sendo inevitável a redução dos direitos e garantias. A palavra precarização está associada às ideias de instabilidade, de provisório, de fragilidade e de incerteza. A conclusão alcançada revela que esse processo implica em alterações quanto a formalização dos empregos, os salários percebidos e a organização sindical.

No decorrer do presente trabalho foram elaborados gráficos e tabelas, considerando o registro administrativo do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), atual Ministério da Economia, que permitem afirmar a precarização do trabalho com a terceirização irrestrita. Restou evidente que o número de empregos formais criados após a aprovação da terceirização irrestrita não foi expressivo a ponto de justificar tão dura e perversa alteração legal.

Outro aspecto revela a diferença salarial entre trabalhadores diretamente contratados e terceirizados, com uma média de 27%, no ano de 2014. Por fim, com os indicadores considerados, atestou-se que tem prevalecido uma crise de identidade nos sindicatos representativos, justificada por sua incapacidade de preservar o poder de resistência da classe frente aos novos e precários modelos de produção capitalista.

Por fim, observa-se que as transformações legislativas quanto à desregulamentação do direito do trabalho, protagonizadas em 2017, a despeito de promoverem vantagens para os trabalhadores, como se queria fazer crer, tratou-se de políticas imbuídas no curso do processo neoliberal de favorecimento dos empregadores e não dos trabalhadores. A prometida geração de empregos não foi alcançada, enquanto o solapamento dos instrumentos protetivos dos trabalhadores, com o enfraquecimento dos sindicatos, se deu de forma contundente.

Mais uma vez, na luta inexorável entre as classes no sistema de produção, ganha o Capital e a força de trabalho perde.

REFERÊNCIAS

ABAG – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO AGRONEGÓCIO. **Relatório de Atividades**. São Paulo: ABAG, 2017.

ALVES, Giovanni. **Dimensões da reestruturação produtiva**: ensaios de sociologia do trabalho. 2.ed. Londrina: Praxis, 2009.

ANAMATRA. Terceirização: Anamatra lamenta aprovação de projeto de lei que libera a prática em todas as atividades da empresa. **Anamatra**, Brasília, DF, 22 mar. 2017. Últimas Notícias. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25081-terceirizacao-anamatra-lamenta-aprovacao-de-projeto-de-lei-que-libera-a-pratica-em-todas-as-atividades-da-empresa>. Acesso em: 21 maio 2018.

_____. Comissão 3: prevalência do negociado sobre o legislado. Negociação coletiva (aspectos formais). Saúde e duração do trabalho. Ultratividade das normas coletivas. 33. Inconstitucionalidade do art. 4º-a da lei 6.019/74 na disciplina da terceirização irrestrita. In: _____. **Reforma Trabalhista**: Enunciados Aprovados. Brasília, DF: ANAMATRA, 2018. p. 69. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 22 mar. 2019.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. 2.ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

BOURDIEU, Pierre. **Contrafogos**: táticas para enfrentar a invasão neoliberal. Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

BRAGA, Ruy. Terceirização vai levar ao fim do emprego de classe média no país, diz Ruy Braga. [Entrevista cedida a] Luiz Gomes. **Carta Maior**, [s.l.], 13 set. 2018. Disponível em: <https://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/Trabalho/-Terceirizacao-vai-levar-ao-fimdo-emprego-de-classe-media-no-pais-diz-Ruy-Braga/56/41705>. Acesso em 22 set. 2018.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 2 jun. 2018.

_____. Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 6 maio 2018.

_____. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 3 mar. 2017. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2013.429%2C%20DE%2031%20DE%20MAR%C3%87O%20DE%202017.&text=Altera%20dispositivos%20da%20Lei%20n,presta%C3%A7%C3%A3o%20de%20servi%C3%A7os%20a%20terceiros. Acesso em: 6 maio 2018.

_____. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 4 jan. 1974. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l6019.htm. Acesso em: 6 maio 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 256**. Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis 6.019, de 03/01/74 e 7.102, de 20/06/83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços. Brasília, DF: TST, 1986. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/sumulas/1431370259/sumula-n-256-do-tst>. Acesso em: 6 maio 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. O fato de o empregado não possuir diploma de profissionalização de auxiliar de laboratório não afasta a observância das normas da Lei nº 3.999, de 15.12.1961, uma vez comprovada a prestação de serviços na atividade. Brasília, DF: TST, 1993. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html Acesso em: 6 maio 2018.

_____. Lei nº 7.102, de 20 de junho 1983. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 21 jun. 1983. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7102.htm. Acesso em: 6 maio 2018.

_____. **Projeto de Lei nº 4.302, de 1998**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 1998. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/discursos-e-notas-taquigraficas/discursos-em-destaque/pl-4-302-1998-terceirizacao/pl-4-302-de-1998-terceirizacao>. Acesso em: 3 jun. 2018.

_____. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm >. Acesso em: 6 maio 2018.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de descumprimento de preceito fundamental 324**. Direito do Trabalho. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio. Constitucionalidade [...]. Relator: Min. Roberto Barroso. Brasília, DF: STF, 30 ago. 2018a. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso em 06 maio 2018.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 958.252 MG – Minas Gerais**. Recurso Extraordinário representativo de controvérsia com repercussão geral. Direito constitucional. Direito do trabalho. Constitucionalidade da “terceirização” [...]. Relator: Min. Luiz Fux. Brasília, DF: STF, 30 ago. 2018b. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>. Acesso em: 06 maio 2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo nº 1322208 01261-2006-013-03-00-0 RO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA – VIOLAÇÃO A DIREITOS TRANSINDIVIDUAIS – DANO MORAL COLETIVO – CABIMENTO** [...]. Relator: Emerson Jose Alves Lage. 2008. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129546842/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1322208-01261-2006-013-03-00-0>. Acesso em 06 maio 2018

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra**: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14.ed. São Paulo: Método, 2017.

CONGRESSO NACIONAL DA CUT, 5., 1994, São Paulo. **Resoluções...** São Paulo: Central Única dos trabalhadores, 1994. Disponível em: <https://www.cut.org.br/system/uploads/document/7e5a9517d8e93e4029f8ae49fa05a91e/file/5-congresso-nacional-da-cut-5-concut-19-a-22-05-1994.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2019.

CUT – CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha. dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2010. Disponível em: http://www.sinttel.org.br/downloads/dossie_terceirizacao_cut.pdf. Acesso em 22 mar. 2019.

_____. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. Disponível em: <https://www.cut.org.br/acao/dossie-terceirizacao-e-desenvolvimento-uma-conta-que-nao-fecha-7974>. Acesso em: 22 mar. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16.ed. São Paulo: LTr, 2017.

_____.; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: Com os comentários à Lei nº 13467/2017. São Paulo: LTr, 2017

_____. A indissociabilidade entre precarização social do trabalho e terceirização. In: _____. TEIXEIRA, Marilane Oliveira; RODRIGUES, Hélio; COELHO, Elaine d'Ávila (orgs.) **Precarização e terceirização**: faces da mesma realidade. São Paulo: Sindicato dos Químicos-SP, 2016. p. 35-58.

_____.; ANTUNES, Ricardo. A epidemia da terceirização. In: ANTUNES, Ricardo. (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV**: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida. São Paulo: Boitempo, 2014.

FERNANDES, Fátima; ROLLI, Cláudia. Empregos terceirizados crescem 127% em dez anos. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 28 ago. 2006. Mercado. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi2808200602.htm>. Acesso em: 22 mar. 2019.

FIPE – FUNDAÇÃO INSTITUTO DE PESQUISAS ECONÔMICAS. **Salarômetro**: boletim de fevereiro de 2019. São Paulo: Fipe. Disponível em: http://salarimetro.fipe.org.br/assets/boletins/pdfs/boletim_2019_02.pdf. Acesso em: 22 mar. 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 6.ed. São Paulo: Forense, 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

PELATIERI, Patrícia; MARCOLINO, Adriano; HORIE, Leandro; COSTA, Luís Augusto Ribeiro da; CAMARGOS, Regina Coeli. As desigualdades entre trabalhadores terceirizados e diretamente contratados: análise a partir dos resultados de negociações coletivas de categorias selecionada. In: CAMPOS, André Gambier (org.). **Terceirização do trabalho no Brasil**: novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília, DF: Ipea, 2018. p. 33-48.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira; KREIN, José Dari. A terceirização e o trabalho precário na indústria: percepção de mulheres e homens terceirizados. In: TEIXEIRA, Marilane Oliveira; RODRIGUES, Hélio; COELHO, Elaine d'Ávila (orgs.) **Precarização e terceirização: faces da mesma realidade**. São Paulo: Sindicato dos Químicos-SP, 2016 São Paulo: Sindicato dos Químicos-SP, 2016. p. 157-186.

TERCEIRIZAÇÃO não é precarização, diz representante da CNI. **Senado Notícias**, Brasília, DF, 19 maio 2015. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2015/05/19/terceirizacao-nao-e-precarizacao-diz-representante-da-cni>. Acesso em: 22 mar. 2019.

Recebido em: 04/04/2021

Aceito para publicação em: 14/02/2022